

Гендерное неравенство в сфере труда в странах ЕС

Статья посвящена рассмотрению положения женщин в трудовых отношениях в европейском сообществе. В ней рассматриваются основные актуальные показатели участия женщин на рынке труда и те проблемы, с которыми они сталкиваются в попытке обрести экономическую независимость. Также анализируется положение наиболее уязвимых групп женщин в трудовых отношениях.

Ключевые слова: гендерное неравенство, трудовые отношения, труд женщин, дискриминация, занятость женщин, рынок труда.

Yakovleva M. E.

Gender inequality in labour market in the EU

The article is devoted to the women's position in labor relations in the European community. In the article the author examines key current indicators of women's participation in the labour market and the challenges they face in seeking economic independence. The situation of the most vulnerable groups of women in labour relations is also analysed.

Keywords: gender inequality, labor relations, women's labor, discrimination, women's employment, labor market.

Равное положение женщин и мужчин является основополагающим правом и общей ценностью Европейского союза. Это также является необходимым условием для достижения европейских целей роста, занятости и социальной сплоченности. Одной из областей, где равное положение женщин и мужчин имеет исключительное значение, безусловно, является рынок труда. Участие женщин на рынке труда является необходимым условием их самореализации в обществе и в экономической независимости.

Роль женщины в трудовых отношениях начала повышаться в конце XX – начале XXI в., когда произошло увеличение занятости в странах ЕС. Рост общих показателей занятости был обусловлен, главным образом, увеличением числа работающих женщин, в то время как процентная доля работающих мужчин фактически сократилась. Кризис 2008 г. оказал влияние в первую очередь на мужчин, что еще больше способствовало снижению гендерного

разрыва в занятости в ЕС. Изменения в общих показателях занятости женщин были весьма неоднородными с точки зрения возраста. Например, ни в одной из стран ЕС не наблюдалось снижение уровня занятости среди женщин среднего и старшего возраста. Однако по-прежнему сохранялась общая тенденция к снижению уровня занятости молодых женщин в возрасте 15–24 лет. В следующем десятилетии ситуация несколько изменилась. В некоторых странах, где в начале 2000-х гг. отмечались относительно низкие показатели занятости, таких как Испания или Мальта, произошли значительные улучшения, хотя эти государства по-прежнему отличаются очень низким уровнем занятости среди женщин.

В последние десятилетия произошел переход от политики, направленной на улучшение положения конкретных групп, как это было в 1990-е гг., к более универсализированным стратегиям, ориентированным на все трудоспособное население. В связи с этими изменениями изучение соотношения полов и возраста и связанных с этим программ позволяет получить более четкое представление о политике, которая может внести существенный вклад в формирование участия женщин на рынках труда.

Эффективность текущей политики ЕС по обеспечению равенства мужчин и женщин определяется Индексом гендерного равенства. Данный индекс состоит из восьми областей, одной из которых является труд. Каждая область подразделяется на субобласти, которые включают основные вопросы в рамках соответствующих тематических областей. Государствам-членам присваиваются баллы в размере от 1 балла за полное неравенство до 100 баллов за полное равенство [1, с. 3].

Область труда определяет, в какой степени женщины и мужчины могут пользоваться равным доступом к занятости и хорошими условиями труда. Субобласть объединяет два показателя: коэффициент занятости в эквиваленте полной занятости и продолжительность трудовой жизни.

С результатом 71,5 балла область труда занимает третье место по индексу гендерного равенства. Однако прогресс в этой области был медленным, и за последние 10 лет он увеличился лишь на 1,5 пункта. Участие женщин в трудовой деятельности по-прежнему значительно ниже, чем участие мужчин, и на рынках труда во всех государствах-членах сохраняется значительная гендерная сегрегация. Это закрепляет гендерное неравенство и ограничивает жизненный выбор женщин в Европе.

С 2005 до 2015 г. большинство государств-членов добились незначительного прогресса в области оплачиваемого труда. Лишь в Румынии этот показатель несколько снизился (1,5 балла), в то время как в пяти государствах-членах за эти 10 лет никаких изменений не произошло (Дания, Словения, Словакия, Финляндия, Чешская Республика). Основные улучшения можно увидеть на Мальте (+10,2 балла) и в Люксембурге (+ 5,9 балла). Государства-члены, набравшие самые высокие баллы в сфере труда, со временем сохранили свои позиции – Швеция (82,6), Дания (79,2) и Нидерланды (76,7). Они по-прежнему являются лидерами в области гендерного равенства в сфере занятости [1, с. 15].

Несмотря на то, что ключевые показатели занятости демонстрируют сокращение гендерного разрыва в ЕС, понадобится еще достаточно много времени, чтобы достичь полного гендерного равенства на рынке труда. Женщины по-прежнему отстают по всем показателям занятости и заработка.

Участие родителей на рынке труда также отличается для матерей и отцов – только 65,6 % женщин, имеющих детей в возрасте до 12 лет, по сравнению с 90,3 % мужчин. Это не просто отражает неравное распределение семейных обязанностей, но также указывает на отсутствие возможностей для ухода за детьми и отсутствие баланса в трудовой жизни.

Женщины работают на менее престижных рабочих местах и секторах экономики (здравоохранение, образование и социальное обеспечение), получают более низкую заработную плату и работают чаще неполный рабочий день, чем мужчины (женщины составляют более 75 % занятых на условиях неполного рабочего дня).

Целью программы экономического развития «Европа-2020», принятой в 2010 г., является установление 75-процентного уровня занятости как для женщин, так и для мужчин. Особое внимание уделяется участию на рынке труда пожилых женщин, родителей-одиночек, женщин-инвалидов, женщин-мигрантов, в том числе женщин из числа этнических меньшинств [2].

Гендерная разница в трудовых отношениях в первую очередь касается пенсионеров. Пенсии являются одним из основных доходов пожилых людей, особенно женщин. Они определяют их экономическую независимость. Различный минимальный возраст для выхода на пенсию, а также более продолжительная жизнь женщин способствуют наблюдаемому в настоящее время гендерному разрыву в уровнях пенсий [3, с. 15]. В среднем на территории ЕС

мужчины получают на 39% более высокие пенсии, чем женщины. Так, например, в Люксембурге этот показатель достигает 47%, в Германии 44%, в Италии 30%. Следует отметить, что в 17 из 28 государств-членов мужчины получают пенсию, которая в среднем на 30% или выше, чем у женщин [4, с. 17].

Различия в пенсионных правах между мужчинами и женщинами зависят от многих факторов, среди которых:

- женщины в меньшей степени являются участниками рынка труда;

- они работают меньше часов и/или лет;

- они получают более низкую заработную плату.

Все эти факторы являются результатом гендерного неравенства в трудовых отношениях.

Наблюдается значительное неравенство в сфере занятости между женщинами, имеющими детей и бездетными. Несмотря на многие попытки решить эту проблему, во многих западноевропейских странах матери по-прежнему имеют более низкий уровень занятости, неполный рабочий день и работают меньше часов, чем женщины без детей и мужчины, независимо от того, имеют они детей или нет. Наряду с этим существует мало различий между уровнями занятости и работой неполный рабочий день для мужчин в большинстве стран – членов ЕС.

Следует отметить также проблему распределения социальных ролей внутри семьи, что оказывает влияние на положение женщины в сфере труда. В настоящее время происходит переход от модели, в которой семья состоит из мужчины-кормильца и женщины-домохозяйки, к модели семьи, когда работают оба родителя. Однако такой переход наблюдается не во всех государствах ЕС. Уровни доходов внутри семьи широко различаются между странами. Например, в странах Северной Европы, таких как Дания, Швеция и Финляндия, число семей, имеющих только одного кормильца, намного ниже тех, где работают оба родителя. В других странах сохраняется классическая модель мужчины-кормильца. К таким странам относятся Австрия, Мальта, Германия, Италия, Нидерланды и Чешская Республика [5, с. 30].

На территории ЕС почти 35 млн имеют «инвалидность в сфере занятости». Большинство из людей с ограниченными возможностями составляют женщины 54%. Инвалидность является основным препятствием для доступа как женщин, так и мужчин к открытому рынку труда. Однако женщины-инвалиды сталкиваются с больши-

ми трудностями, чем мужчины. На уровне ЕС основные показатели рынка труда (занятость, безработица и пр.) свидетельствуют о том, что женщины-инвалиды реже работают, чем мужчины-инвалиды и женщины без инвалидности. Кроме того, в среднем по Европе женщины-инвалиды чаще, чем мужчины-инвалиды и женщины без инвалидности, работают неполный рабочий. Хотя инвалидность и проблемы со здоровьем относятся к числу основных причин ухода с работы (особенно для мужчин), для женщин они также относятся к числу основных причин отказа при поиске работы. Женщины с ограничениями в сфере деятельности сталкиваются с более низкими доходами, нищетой и условиями жизни, чем мужчины с такими же ограничениями или женщины без таких ограничений.

В разных государствах-членах ситуация различается в зависимости от принятого подхода к обеспечению благосостояния людей с инвалидностью. Среди государств – членов ЕС Швеция представляет самые высокие показатели занятости женщин с ограниченными возможностями (64,3 %), а самые низкие показатели занятости зарегистрированы в Венгрии (24,4 %) и Болгарии (16,1 %). Таким образом, с точки зрения доступа на рынок труда женщины находятся в более неблагоприятном положении, чем мужчины. Однако гендерный разрыв в показателях занятости выше среди женщин и мужчин без инвалидности, чем среди инвалидов, из-за барьеров на пути трудоустройства, с которыми сталкиваются также мужчины с инвалидностью [6, с. 52].

Женщины-иммигранты занимают особое положение в политике стран – членов ЕС, так как они составляют значительную часть нелегального труда. Женщины-мигранты, как правило, находятся в тех секторах рынка труда (таких, как сектор услуг), которые характеризуются нестабильностью и в основном связаны с низкооплачиваемой работой. Примечательно, что многие женщины, занимающиеся неквалифицированной работой, имеют высокий уровень образования и профессиональной подготовки. Также необходимо отметить, что мигранты занимают те места на рынке труда, которые оставляют местные работники по причинам низкого статуса и/или низкой заработной платы, а также ограниченной безопасности и/или стабильности.

Важным фактором, препятствующим интеграции женщин-мигрантов на рынок труда, является стратифицированный характер рынка труда. Зачастую это влечет за собой ограничение возможностей для взаимодействия с большинством общества.

Отчасти это связано с этнитизацией в конкретных секторах в сочетании с изолированным характером некоторых профессий, например, тех, кто занимается уборкой или кто задействован в секторах обслуживания.

Однако невозможно оценить нынешнюю ситуацию, не учитывая взаимосвязь между спросом на рынке труда и миграционной политикой. Например, такие страны, как Франция, Германия и Великобритания, содействуют въезду высокообразованных мигрантов, ограничивая при этом право на въезд групп, считающихся менее «желательными», иными словами менее квалифицированных работников. В то же время Португалия отдает предпочтение только мигрантам из государств – членов ЕС.

На данный момент вопрос миграции, в том числе женщин, стоит наиболее остро. Одна из ключевых проблем заключается в том, что осуществляемая в настоящее время политика в области занятости не создает благоприятных условий для долгосрочной интеграции, а скорее порождает растущий нестабильный сегмент рабочей силы, который остается вне официального рынка труда и общества в целом [7, с. 20].

Европейские политики давно признали эти проблемы. На уровне ЕС были приняты различные стратегии, сформулированы цели и задачи, разработано законодательство, направленное на повышение совместимости трудовой деятельности и семейной жизни. Был выявлен ряд стратегических мер, направленных на расширение занятости женщин, сокращение перерывов в карьере в связи с материнством, поощрение возвращения на работу после материнства, улучшение гендерного баланса в вопросах ухода за членами семьи и домашней работы и содействие переходу от образования к работе по найму по найму [5, с. 19].

Результатом проведенных мероприятий является улучшение положения женщин в сфере занятости. Одним из ключевых показателей данного улучшения является наличие рабочих мест для женщин на законодательных, руководящих или управленческих должностях. Хотя женщины по-прежнему составляют явное меньшинство на таких должностях во всем мире, занимая лишь 28% старших должностей, достигнут значительный прогресс. В ЕС за последнее десятилетие число женщин, занимающих должности высокого статуса, увеличилось с 3,1 до 30,6%. Такие высокие показатели участия женщин в этих областях свидетельствуют о снижении дискриминационных барьеров [8, с. 7].

Подводя итог, следует сказать, что, стремясь обеспечить гендерное равенство в трудовых отношениях, страны ЕС принимают специальные программы и стратегии не только на уровне всего европейского сообщества, но также внутри отдельных государств. Статистика показывает, что принимаемые ими меры достаточно эффективны, однако существует ряд проблем, которые еще необходимо решить. Например, потребность в установлении одинаковой заработной платы в час за полный и неполный рабочий день и одинаковые привилегии для работников, занятых неполный и полный рабочий день. В современных условиях такие вопросы должны решаться только путем принятия коллективных решений и инициатив, направленных на ликвидацию дискриминации в отношении женщин.

Список литературы

1. *Barbieri D., Franklin P., Janeckova H.* Gender Equality Index 2017 Measuring gender equality in the European Union 2005–2015 // European Institute for Gender Equality. 2017.
2. *Jurviste U.* Women's labour market participation in europe // European parliamentary research service blog. 2015. URL: <https://epthinktank.eu/2015/03/05/womens-labour-market-participation-in-europe/>.
3. *Chłoń-Domińczak A.* Gender Gap in Pensions: Looking ahead // M. Schonard– Brussels: NEUJOBS, 2013.
4. *Corsi M.* Economic independence and the position of women on the labour market of the European union // E. Schulze. Brussels: Directorate General For Internal Policies, 2014.
5. *Mills M., Tsang F., Präg P.* Gender equality in the workforce: reconciling work, private and family life in Europe: Final report // European union programme for employment and social solidarity – progress. 2014.
6. *Loi D., Serena D., Nicola O., Flavia P.* Discrimination and Access to Employment for Female Workers with Disabilities. Brussels. 2017.
7. *Kontos M.* Integration of female immigrants in labour market and society. A comparative analysis: Summary, Results and Recommendations. Frankfurt. 2009.
8. *Špidla V., Jacques K., Rochon A.* Women on the labour market: today and in the future // K. Machovcová. Prague: Gender Studies, 2007.